■ Le recrutement

Le recrutement se fonde sur une règle de non-discrimination : les offres d'emploi ne font pas mention du sexe et les critères de recrutement se fondent exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat. Un même niveau de classification et de salaire à l'embauche est garanti entre les femmes et les hommes pour un même poste et un même niveau d'expérience et de formation.

En France, de nombreux outils et actions ont été élaborés par le Recrutement central : des audits quantitatifs du recrutement, un audit du site de recrutement et des formations Diversité auprès des chargés de recrutement. En 2008, un guide pratique pour mener les entretiens individuels de recrutement a été élaboré avec l'Observatoire des discriminations (charte de déontologie, grille d'analyse, mode d'emploi de l'entretien individuel). L'outil de gestion des candidatures mis en place en 2006 permet le suivi précis et documenté du candidat dans le processus de recrutement. Un outil évalue de façon homogène les comportements professionnels des candidats. Enfin, les process d'entretien d'embauche font l'objet d'un point de surveillance fondamental dans le système de Contrôle Interne RH.

En 2008, BNP Paribas à Londres a élargi son "sourcing" de jeunes diplômés ainsi que sa liste d'universités cibles pour attirer un panel de candidats plus diversifié. Des partenariats ont été conclus avec des associations d'étudiants de différentes origines : Women in Business Society, London School of Economics, Imperial College Arabic Society, Cambridge University Arabic Society et Cambridge University German Society. Les outils de communication du recrutement, brochures et sites Internet, ont été repris pour attirer un large vivier de candidats et des groupes spécifiques, comme notamment la National Black MBA Association.

Pour appeler davantage de candidatures féminines, les équipes de Londres, aidées par les collaboratrices du réseau de femmes à Londres, ont organisé les Women Insight Days en 2008. Pendant trois jours, les étudiantes ont pu assister à des présentations et échanger sur les métiers de la banque de financement, visiter la salle des marchés et participer à des sessions de questions-réponses associant des femmes cadres de la banque.

■ La formation à la diversité

En 2008, une journée de formation pour les managers intitulée "Manager la diversité : un enjeu de performance" a été déployée dans des métiers et fonctions tests. 450 managers l'ont suivie. Elle sera généralisée dès 2009 sur une cible de 1 000 managers. La formation alterne apports théoriques, travail individuel sur les stéréotypes de chacun, échanges entre pairs et analyses de cas.

■ Le développement des carrières

BNP Paribas s'engage sur des critères d'évaluation et d'orientation de carrière exclusivement fondés sur les compétences et les qualités professionnelles, des critères d'accès aux postes à responsabilité identiques pour les hommes et les femmes, la prise en compte des obligations et contraintes familiales dans la gestion des mobilités, et l'assurance de modalités d'organisation du travail, notamment le temps partiel, ne pénalisant pas l'évolution de la carrière et de la rémunération.

BNP Paribas, 1re banque à obtenir le label Diversité en France

BNP Paribas est la seule banque à figurer dans le premier groupe de sept entreprises ayant reçu le label français Diversité pour la politique de lutte contre les discriminations. Ce label est décerné par l'Afnor après avis d'une commission associant des représentants de l'État, d'organisations syndicales de salariés, d'organisations syndicales d'employeurs et de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). L'évaluation repose sur un cahier des charges comprenant cinq domaines : un état des lieux, la politique de diversité, la communication interne, les activités au sein de l'entreprise et enfin l'évaluation et les axes d'amélioration.